

novak accountants magazine

Verschijnt vier keer per jaar - 3e kwartaal - september 2014
Uitgave van de Nederlandse Organisatie van Accountantskantoren



Ambitie

Ambities van de mkb-accountant | Een kijkje in de keuken van NIRPA | Profilerings van de accountant | Het onderscheid tussen beveiliging en security | Meten is weten



novak



Bent u op zoek naar juridisch fairplay?

Waar scheidsrechters in het voetbalveld staan voor fairplay, staat ARAG - als partner van de KNVB scheidsrechters - voor een juridisch fairplay. Spelregels toepassen, problemen voorkomen en helpen oplossen, daar draait het om bij de Nederlandse scheidsrechters, maar ook bij onze ARAG-juristen.

Ga voor juridisch fairplay naar ARAG.nl of bel ons via 088 - 222 5000.

Juridische hulp begint op ARAG.nl



Inhoud



05



06



08

NIRPA
De payroll
professional
staat in het
register!



20



25



28

05 Column Novak

Gerrit Laan

06 Ambities van de mkb-accountant

08 Een kijkje in de keuken van NIRPA

11 Column Adviescollege

Carel Verdiesen

12 NBA: Profilering van de accountant

14 Het onderscheid tussen beveiliging en security

16 Cyberrisico's binnen de accountancy

20 Benchmark Klanttevredenheid: Meten is weten

25 Dga-pensioen in eigen beheer 'nieuwe stijl', vervolg

28 Welke ambitie heeft uw ICT-medewerker?

30 Werkkostenregeling per 2015

Nederlandse
Organisatie van
Accountantskantoren



novak

Colofon

Novak accountantsmagazine
Kwartaalblad voor leden van
Novak.

Derde jaargang

Redactie
Guus Ham
directeur Novak
Drs. Leendert Haaring
senior medewerker communicatie

Redactieadres

Postadres:
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam
Bezoekadres:
Koninginnegracht 5
2514 AA Den Haag
of Antonio Vivaldistraat 2-8
1083 HP Amsterdam (NBA)
Telefoon: 070 - 3524002
of 020 - 3010320
E-mail: novak@novak.nl
Website: www.novak.nl

Abonnementen

U ontvangt dit blad als uw kantoor
lid is van Novak. U kunt ook een
los jaarabonnement afsluiten op
Novak accountantsmagazine. Dit
kost 75 euro per jaar. Als persoon-
lijk lid krijgt u niet alleen het blad

maar kunt u ook profiteren van
andere voordelen, bijvoorbeeld
op het gebied van verzekeringen,
bijeenkomsten en Novak-cursus-
sen. Opzegging kan uitsluitend
per kalenderjaar en moet vóór
15 oktober, voorafgaand aan het
nieuwe contributiejaar, schriftel-
ijk worden gemeld.

Advertenties

Guus Ham
telefoon: 06 - 51186741
e-mail: g.ham@novak.nl

Kopij

Leendert Haaring
telefoon: 06 - 83524362
e-mail: l.haaring@novak.nl

Vormgeving

BADE
www.bade.nl

© Niets uit deze uitgave mag wor-
den veelvoudig, opgeslagen
in een geautomatiseerd gegevens-
bestand en/of openbaar gemaakt
in enige vorm of op enige wijze,
hetzij elektronisch, mechanisch,
door fotokopieën, opnamen of
op enige andere manier zonder
voorafgaande schriftelijke toe-
stemming van de uitgever.



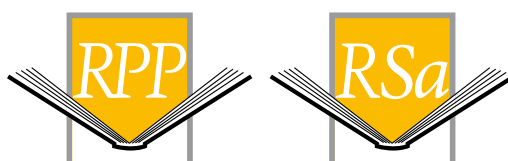
Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA)
Onafhankelijk keurmerk vakgebied Payroll Accounting

De payroll professional staat in het register!

Organisaties die daartoe gekwalificeerde medewerkers collectief hebben geregistreerd:

ADP, Baker Tilly Berk, BDO, Brouwers, Flynth, Grant Thornton, DRV, DSM
Ernst & Young, InterimWorX, Nmbrs®, NorthgateArinso, Payroll Solutions, P-direkt, Telegraaf, Loket.nl, Witlox,
Salarispoint, Meeuwen ten Hoopen, UNIT4, Van Oers, 2Xplain.

Onze registers:



Waarborg van Kwaliteit

Voor verdere informatie en inschrijven: www.nirpa.nl.

Ambitie

Dé belangenbehartiger zijn van mkb-accountants. Dat is de ambitie van de vereniging Novak. Om die belangenbehartigersrol goed te kunnen vervullen moet Novak niet alleen onderscheidend zijn, maar vooral ook zichtbaar. Novak moet een duidelijke identiteit hebben, die gelijk is aan die van haar leden.

Na het voeren van een interne discussie hebben wij onze drie kernwaarden duidelijk voor ogen: ambitieus, betrokken en competent. We noemen dit zelf de 'A-B-C-Drivers'. Met 'ambitieuus' wordt bedoeld het ijverig werken aan een betere positie voor de mkb-accountant. Met 'betrokken' bedoelen we het continu aandacht besteden aan de wensen en behoeften van de mkb-accountant. En onder 'competent' verstaan wij dat wij allen – het bureau, het bestuur en de leden – bekwaam, kundig, vaardig en capabel moeten zijn.

Ik wil me nu vooral richten op de eerste driver: ambitieus. Ik heb het dan niet alleen over de ambitie van het bureau en het bestuur van Novak richting de leden, maar ook van de leden richting hun klanten, de ondernemers werkzaam in het mkb.

Ambitie van Novak richting de leden betekent het inzetten van middelen die bijdragen aan de profilering van de mkb-accountant en actieve betrokkenheid bij de totstandkoming en wijziging van Nederlandse en internationale wet- en regelgeving, private standaarden, initiatieven en beroepsregels van de NBA. Het bureau en het bestuur moeten Novak-leden ook ondersteuning kunnen bieden op het gebied van ondernemerschap.

“Het moge duidelijk zijn dat A-B-C niet 1-2-3 is gerealiseerd.”

U kunt ook uw ambitie richting uw klanten laten zien. Geef aan waarin u zich onderscheidt van andere dienstverleners. U kunt daar ook onze input voor vragen. Vertel ook waarom zij bij u aan het juiste adres zijn. U mag best uitstralen dat u trots bent op uw beroep. U bent immers onderscheidend.



Foto: RoyalPrint

Ook binnen Novak kunt u uw ambitie laten zien. Elk lid is welkom om een bijdrage te leveren in de bestaande inspraakorganen van Novak, zoals de ledenvergadering, die dit jaar op 17 november wordt gehouden, en de diverse werkgroepen. Binnen deze organen staat een betere positionering richting stakeholders centraal. En, zoals u weet, heeft elk lid stemrecht en dus inspraak.

Aangezien ik het nu alleen over kernwaarde A heb gehad, moge het duidelijk zijn dat A-B-C niet 1-2-3 is gerealiseerd. Voor de totstandkoming van een hechte vereniging bestaande uit onderscheidende, professionele en robuuste mkb-accountants is het van essentieel belang dat wij onze drie kernwaarden duidelijk op het netvlies hebben en passende maatregelen treffen die daar uit voortvloeien.

Hopelijk mogen wij u verwelkomen op de eerste algemene ledenvergadering op maandag 17 november. Dan praten wij u bij over onze ambities. Wij horen dan ook graag die van u.

*Gerrit Laan AA/RB
Voorzitter stichting Novak*

Ambities van de mkb- accountant



Het woord ambitie roept ongetwijfeld bepaalde associaties bij u op. Toch worstelen wij in Nederland ontzettend met dit woord. Een persoon die volmondig uitspreekt dat hij ambitieus is wordt vaak door de massa neergezet als arrogant. Dat is eigenlijk vreemd, want ambitie is gezond en staat onder meer voor een bepaalde gedrevenheid, een gericht streven om een bepaald doel te verwezenlijken.

MARCO MOLING

Ambitie is een van onze kernwaarden. Een (kern) waarde is iets dat wij heel belangrijk vinden in ons leven. Een kernwaarde drijft je van binnenuit en inspireert je, en staat aan de basis van waarom wij iets doen. Bij de ene persoon kan een bepaalde kernwaarde, zoals ambitie, sterker ontwikkeld zijn dan bij de ander. Dat heeft te maken met de opvoeding en de ontwikkelde waarden in de kinderjaren alsmede het DNA dat wij hebben meegekregen van onze ouders bij de geboorte. Via ons gedrag laten we uiteindelijk onze ambitie aan de buitenwereld zien. Altijd willen winnen, de beste willen zijn, een bepaald resultaat nastreven, zijn

enkele voorbeelden en kunnen een resultante zijn van de ambitie die wij nastreven.

Nu kan het natuurlijk zijn dat wij als mkb-accountant een bepaalde ambitie hebben, maar dat dit niet als zodanig wordt opgepikt door onze klant, de ondernemer. Feitelijk strookt ons gedrag, dat wij verbaal en non-verbaal laten zien, dan niet met datgene wat wij willen uitstralen.

Ambitie van de mkb-accountantsorganisatie

Elke mkb-accountantsorganisatie heeft doelen voor ogen. Echter, bij ambitieuze organisaties gaat het erom

dat doelen worden geformuleerd waarvoor écht moeite moet worden gedaan om deze te halen. Bijvoorbeeld dit jaar 20 procent extra omzetverhoging ten opzichte van de huidige trend of ten opzichte van de gemiddelde groei van 5 procent. Daarnaast zijn ambitieuze organisaties bezig om nieuwe wegen te bewandelen om bestaande en hoger gelegen doelen te bereiken, bijvoorbeeld branchespecialisatie, productontwikkeling voor specifieke ondernemers, automatisering en nieuwe adviestools ten opzichte van die van concurrenten.

Het gaat erom dat keuzes worden gemaakt binnen de organisatie om nieuwe wegen te bewandelen. Daar is durf voor nodig, maar vooral ambitie!

Ambitie van de medewerker

Uiteindelijk moeten de medewerkers de ambitie van het kantoor over de Bühne brengen. Dit is het gedrag dat zij laten zien en dat moet natuurlijk passen bij de ambitieuze waarden van het kantoor. U kunt wel roepen via uw marketing-uitingen dat u altijd bereikbaar bent of branchespecialist bent. Uw medewerker moet dan uiteindelijk altijd direct aanspreekbaar zijn voor uw klant of op de hoogte zijn van wat zich binnen de branche afspeelt. Tussen kennis hebben en kennis begrijpelijk overbrengen richting de klant valt overigens nog veel te winnen. Echter, de ambitie zit in de genoemde voorbeelden om dé professional en vakspecialist te willen zijn in een bepaalde branche. Is dat nu bij uw medewerker aanwezig? Hoe laat hij/zij dit zien aan uw klanten en aan de organisatie? En, nog veel belangrijker, herkent en erkent uw klant dit ook als zodanig? Dat laatste zou u kunnen meten via klantmonitoring. Denk bijvoorbeeld aan de Benchmark Klanttevredenheid van Novak (zie www.accountants-kto.nl).

Tips en aandachtspunten

Bij veel mkb-accountantsorganisaties zit er een kloof tussen wat men wil uitstralen vanuit ambitie, dat als zodanig door medewerkers en eigenaren zichtbaar wordt gemaakt, en de wijze waarop de mkb-ondernemer dit alles ervaart.

“Tussen kennis hebben en kennis overbrengen valt veel te winnen.”

Ondanks het feit dat ambitie vaak een kernwaarde vormt is er voldoende aan te doen in de praktijk. Enkele tips:

1. Formuleer uw organisatie- en persoonlijke doelen voor 2015.
Zorg ervoor dat deze doelen SMART zijn. Zorg er ook voor dat ze zo geformuleerd worden dat u écht moeite zal moeten doen om ze te realiseren.

Innovatie mag daarbij in deze tijd niet ontbreken. Er moet natuurlijk ook ambitie zijn om deze doelen daadwerkelijk te halen.

2. Breng in kaart wat het gewenste gedrag is bij deze doelen.

Het gedrag van u en uw personeel is zichtbaar. Echter, dit moet in de lijn liggen van uw geformuleerde doelen. In de nabije toekomst wordt het mogelijk om via Novak in contact te komen met een organisatiecoach die u ondersteunt bij het in kaart brengen van huidig en gewenst gedrag. Via gevalideerde onderzoeken weet u welke koers u dient te varen en welke schippers deze koers ook daadwerkelijk kunnen uitzetten.

“Uiteindelijk moeten de medewerkers de ambitie van het kantoor over de Bühne brengen.”

3. Breng in kaart wat de drijfveren zijn van uw personeel.

Drijfveren van uw personeel bepalen hun motivatie en wat zij belangrijk vinden. Als u weet welke drijfveren/waarden aanwezig zijn bij uw medewerkers kunt u daar gebruik van maken. Als blijkt dat een medewerker bijvoorbeeld betrokkenheid erg belangrijk vindt, dan sluit dat goed aan bij het bereikbaar zijn voor de klant. Kennis als kernwaarde past weer goed bij de ambitie van een medewerker om vakspecialist te worden. Leemtes tussen kernwaarden en huidig gedrag kunnen via training en begeleiding worden opgelost. Novak zal hiervoor specifieke maatwerktrainingen en trajecten gaan aanbieden.

4. Zorg voor feedback van uw klant en feedback in uw organisatie.

Feedback van uw klant geeft een beeld of dat wat u wenst uit te stralen ook als zodanig wordt herkend en erkend. Feedback richting uw personeel zorgt ervoor dat uw medewerker effectief begeleid wordt om het gewenste gedrag te laten zien aan uw klant. De wijze waarop u een en ander het beste kunt volbrengen is aan te leren met een toekomstige training die Novak van plan is aan te bieden.

Ambitieuze personen zijn eerbiedig, gedreven, resultaatgericht en innovatief. Ze stellen hogere doelen en tonen durf. Mooie eigenschappen om als mkb-accountant mee aan de slag te gaan. Succes!

Marco Moling is accountant-administratieconsulent, registeraccountant en de eerste voorzitter van de vereniging Novak.

Een kijkje in de van NIRPA

Het Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA) is, net als Novak, een organisatie die kwaliteitsborging hoog in het vaandel heeft staan. Waar de vereniging Novak leden ondersteuning biedt met kwaliteitshandboeken, beheert NIRPA registers voor payroll professionals.

LEENDERT HAARING

Marcel van der Sluis (links) en Guus Ham
Foto: RoyalPrint

“Wat kunnen we doen om in Nederland de kwaliteit van medewerkers werkzaam in de payroll, dus salarisadvies en -administratie, te registreren en te borgen? Die vraag stelden stakeholders zich zo’n tien jaar geleden”, vertelt Marcel van der Sluis, bestuurder van NIRPA. “Wat toen opmerkelijk werd gevonden was dat er veel geld omgaat in payroll, maar dat er geen enkele garantie werd geboden dat degene die daarvoor zorgde daadwerkelijk op de hoogte was van actuele wet- en regelgeving. Uit die behoefte is NIRPA ontstaan.”

Registers

NIRPA beheert twee registers: het Register Payroll Professional (RPP) en het Register Salarisadministrateur (RSa). Om zich voor het eerste register te kunnen aanmelden, moet een payroll professional minimaal een Vakopleiding Payroll Services (VPS) hebben. Voor het tweede register geldt als minimumeis de Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL).

Degenen die zijn ingeschreven in het RPP-register mogen de titel ‘RPP’ voeren, mits zij jaarlijks 220 PE-punten halen (22 studie-uren). Professionals in het RSa-register zijn verplicht jaarlijks 180 PE-punten te halen (18 studie-uren) en mogen zich ‘RSa’ noemen. Haalt een payroll professional niet de vereiste PE-punten, dan volgt eerst een waarschuwing en aansluitend automatische uitschrijving.

Beide registers zijn openbaar. Iedereen kan daarin zien hoe lang iemand staat ingeschreven. Inmiddels zijn meer dan duizend payroll professionals aangesloten bij NIRPA.

Volwaardige taak

Guus Ham, directeur van de vereniging Novak, juicht het idee van een register als kwaliteitskeurmerk toe. “Het is belangrijk om de rol van salarisadministrateur te borgen binnen het accountantskantoor”, aldus Ham. “Sommige assistent-accountants doen de salarisadministratie er bij, maar het is absoluut een volwaardige taak. Wordt een fout gemaakt in de salarisadministratie, dan voel je gelijk wrijving op de werkvloer. Dat komt doordat salarissen de bestaanszekerheid van de medewerkers raken.”

Ziet Ham zelf ook iets in een gecertificeerd mkb-accountantsregister? “We hebben natuurlijk de NBA, die de registers voor AA’s en RA’s beheert, maar een accountant in business doet bijvoorbeeld heel andere dingen dan een mkb-accountant. Met een register kun je de mkb-accountant uit die grote groep accountants tillen en inzoomen op de eisen die daarvoor zouden moeten gelden. We laten daar momenteel onze gedachten over gaan”, aldus Ham.

keuken



De payroll
professional
staat in het
register!



Accountantskantoren

Steeds meer payroll professionals werkzaam bij accountantskantoren melden zich bij NIRPA aan. Van der Sluis: "Het toetreden van medewerkers van een aantal grote accountantskantoren, zoals EY, Flynth, Baker Tilly Berk en BDO, Van Oers en MTH, heeft een aanzuijgende werking op andere kantoren. Certificering wordt door die kantoren belangrijk gevonden. Enerzijds is er erkenning voor de medewerkers, die een titel mogen voeren. Anderzijds kun je als organisatie aangeven dat je NIRPA-gecertificeerd bent en daar kun je als organisatie natuurlijk ook commercieel van profiteren. Een willekeurige klant zal niet vragen: bent u aangesloten bij NIRPA? Ziet die klant op een visitekaartje echter een RPP- of RSA-titel staan, dan is er gelijk een gesprek waarin de professional kan aangeven waar die titels voor staan. In de payroll vinden er jaarlijks veel veranderingen plaats. Actuele kennis over wet- en regelgeving is dus van essentieel belang."

Veranderingen

Dat steeds meer professionals zich aanmelden bij NIRPA heeft volgens Van der Sluis ook te maken met veranderingen in het vakgebied. "Payroll accounting was vroeger uitvoerend, maar wordt steeds meer initiërend. De payroll professional heeft niet alleen kennis van salarissen, maar ook steeds meer van pensioenen,

"De payroll professional is voor een accountantskantoor een enorme informatiebron."

cao's en de werkkostenregeling. Je bent als payroll professional een spin in het web. Je kunt je door het volgen van permanente educatie ook nog eens specialiseren, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen", aldus Van der Sluis. "Bij veel organisaties realiseert men zich nog niet hoeveel kennis de payroll-medewerkers in huis hebben. Daar wordt nog niet optimaal gebruik van gemaakt. Een payroll professional signaleert bij een onderneming ook maandelijks wat er gebeurt", vult Ham aan. "Denk aan het personeelsbestand, maar ook aan personeelsvragen die leven binnen een organisatie. De payroll professional is voor een accountantskantoor een enorme informatiebron. Een relatiebeheerder heeft bij de jaarlijkse bespreking van de jaarrekening of bij tussentijdse contacten veel aan die kennis. Er is niemand die zo vaak contact heeft met de klant als de payroll professional."

Geen commercieel belang

NIRPA accrediteert ook de opleidingen voor de payroll professionals waar zij hun kennis mee op peil houden. Van der Sluis: "We hebben een PE-kalender waarin alle geaccrediteerde modules zijn opgenomen. Wij vinden dat de professional zelf mag bepalen wat

werkzaamheden van de payroll professionals hoog op de agenda van NIRPA. Steeds vaker wordt NIRPA gezien als vertegenwoordiger van de beroepsgroep, bijvoorbeeld als gesprekspartner voor het Ketenbureau Loonaangifteketen van de Belastingdienst.

NIRPA heeft ook een Raad van Toezicht en een Commissie RPP, die zich buigen over de kwaliteitsborging. Voor de kwaliteitscontrole van de geaccrediteerde opleidingen is er een Commissie Evaluatie Permanente Educatie die waarnemingen uitvoert bij opleiders.

"Met een gecertificeerd mkb-accountantsregister kun je inzoomen op de eisen die voor die groep accountants zouden moeten gelden."

voor hem of haar van belang is, waarbij kennis over actuele wet- en regelgeving de basis moet zijn. NIRPA biedt zelf geen opleidingen. Wij zijn een onafhankelijke organisatie en hebben geen commercieel belang."

Naast het beheren van de registers en kwaliteitswaarborging staan erkenning en herkenning van de

Eilandje

Sinds vorig jaar heeft NIRPA ook een gedrags- en beroepscode. Daarin staat hoe de payroll professional geacht wordt zich te gedragen en wat men van een dergelijke professional zou mogen verwachten. Ook organiseert NIRPA elk jaar een congres in september voor alle aangesloten professionals en sinds dit jaar ook een netwerkbijeenkomst. "Uit het succes van onze bijeenkomsten blijkt dat er bij payroll professionals een duidelijke wens bestaat om in een vertrouwde NIRPA-omgeving met elkaar van gedachten te wisselen. Payroll professionals werken vaak op een eilandje. Door deze bijeenkomsten kunnen zij met elkaar sparren over zaken die zij tegenkomen in de praktijk. Daar blijkt een enorme behoefte aan te zijn."



Novak Journaal

**Niet het nieuws van alledag,
maar elke dag het nieuws**

- Elke dag het Fiscale nieuws, speciaal voor u geselecteerd
- Dagelijkse fiscale kennistest
- CAOnet • Alle CAO's
• Dagelijks bijgewerkt
• Wekelijkse nieuwsbrief, maandelijks loonmutaties
- Handboek loonbelasting met verwijzingen naar rechtspraak, besluiten, wetten
- Rekenmodellen • Auto van de zaak/privé
• Hypotheek aflossen of niet etc.



Download onze app
in de App Store



t. 020 6272175
redactie@fiscanet.nl

www.fiscanet.nl



Foto: Marja Brouwer

Column Adviescollege Beroepsreglementering

CAREL VERDIESEN

Eerzucht

Bent u nog eierzuchtig? Streeft u nog iets na? Een hoger doel? Iets waardoor anderen u (nog) meer gaan waarderen? Of zal het uw tijd wel duren, is het allemaal niet meer nodig, geeft u uw portie wel aan Fikkie? Overigens een redelijk corpulente hond, denk ik, want zo ik honden ken eten ze alles wat hun voorgeschoteld wordt. Om vervolgens lekker in de mand of, als de hondenfluisteraar niet langs is geweest, op uw bank te gaan slapen. Nee, een hond heeft over het algemeen niet veel ambitie.

Wij wel. Anders worden we geen accountant. Ik ging in de jaren tachtig naar de heao. Dat waren nog eens tijden. Je had al snel een Samsonite. Voor de jonkies: een ongelofelijk fout koffertje. En je was toen al keurig gekleed, vaak zelfs al jasje, dasje. Het was de tijd van Wall Street (deel 1) met de beroemde (beruchte?) speech van Gordon Gekko: "Greed is good, greed made America great". De cultuurfilosofen zullen straks zeggen dat het een reactie was op de tijd daarvoor, de hippie-tijd en de pacifistische beweging.

"Web-reacties van jonge mensen die het accountantsvak ingaan stemmen me hoopvol."

En of we ambitie hadden: een auto van de zaak, snel een goed salaris en verantwoordelijkheid, mits we bleven studeren. Solliciteren, dat hoefde niet. U kunt

het zich misschien niet meer voorstellen, maar in die tijd gingen wij naar een banenbeurs als we bijna afgestudeerd waren en daar stonden mensen van kantoren met cadeaus en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te smeken of we bij hen wilden werken. Ze stonden er allemaal, de, toen nog, Big Eight, de middelgrote en de regionale kantoren.

Wij hebben het nu voor het zeggen in accountantsland. Wij, die in die tijd studeerden of als jonkies in de accountantskantoren werkten. Die kantoren die massaal aan het veranderen waren van controleur met ereloon naar adviseur met toptarieven. En nu wordt van ons gevraagd om te komen met oplossingen om juist die verandering ongedaan te maken. Want het gaat niet goed met het beroep. Volgens mij kunnen wij dat dus helemaal niet. Maar wie dan wel?

Ik zou het graag doen, maar misschien is het tijd voor de jonkies. Zij lopen niet met een Samsonite, maar met een rugzak, hebben wat minder oog voor de auto van de zaak en vinden vrije tijd belangrijker. Het zijn zeker geen hippies, maar hebben nog wel mooie idealen. Misschien zijn zij in staat om tegen de maatschappij te zeggen: wat jullie willen kan helemaal niet, maar we kunnen wel ons best doen en dat zullen we jullie laten zien. Ik zie nogal wat web-reacties van jonge mensen die het vak ingaan en die stemmen me hoopvol. Laat ze het maar gaan doen.

Heb ik zelf dan geen ambitie meer? Jawel, ik wil in het mooie vak blijven en de veranderingen die op mij afkomen eigen maken. Meegaan met de tijd, die altijd maar verandert. Spannend. Die hond van mij zal er niet dik van worden.

Carel Verdiesen is vicevoorzitter van het Adviescollege voor Beroepsreglementering van de NBA.

NBA: Profilering van de accountant

De Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) brengt al jaren de accountant en het accountantsberoep onder de aandacht. Senior communicatieadviseurs Bregje Brekelmans en Judith Lieverse lichten toe welke rol campagnes hierin spelen.

LEENDERT HAARING

Bregje Brekelmans, senior communicatieadviseur bij de NBA, coördineert de campagne 'Daarom een Accountant', die ingaat op het belang van de mkb-accountant voor ondernemers. Judith Lieverse, ook senior communicatieadviseur bij de NBA, brengt de opleidingsmogelijkheden tot accountant onder de aandacht in 'Accountant Worden' samen met collega-communicatieadviseur Milka Lesparre. Deze campagne heeft als doel scholieren en studenten te overtuigen om voor een carrière als accountant te kiezen. Beide campagnes dragen bij aan de positionering en profilering van accountants en het accountantsberoep.

Persoonlijke voorlichting

De NBA zet in de campagnes vooral persoonlijke voorlichting in. In 'Daarom een Accountant' gebeurt dat meestal tijdens evenementen, zoals de Week van de Ondernemer. Brekelmans: "We organiseren korte thematische sessies waarin we ondernemers tips geven over bijvoorbeeld financieringsaanvragen en de rol die een accountant daarin kan spelen. Tijdens een evenement treden we direct in contact met ondernemers en kunnen we duidelijk maken wat de toegevoegde waarde is van een accountant." 'Daarom een accountant' kiest altijd een inhoudelijk thema en sluit aan bij bestaande ondernemersevenementen. Zo zal de NBA bijvoorbeeld ook aanwezig zijn op de zes locaties van de Kamer van Koophandel van de Landelijke Startersdag, die in november wordt gehouden.

Ambassadeurs

Ook in 'Accountant Worden' is persoonlijke voorlichting belangrijk. Daarvoor worden, net als bij 'Daarom

een accountant', ambassadeurs ingezet: leden van de NBA die het accountantsberoep graag willen promoten. "Een ambassadeur is een accountant en kan dus als geen ander voor een klas vertellen over de dagelijkse accountantspraktijk", vertelt Lieverse. "We vertellen studenten en scholieren niet alleen over de twee verschillende accountantstitels, de accountant-administratieconsulent en de registeraccountant, maar ook over de mogelijkheden om bij een groot of juist een kleiner kantoor te werken, of elders: intern, bij de overheid of als accountant in business. Je kunt er beter nu achter komen dat een bepaald kantoor niet bij je past dan later in je carrière."

Toegevoegde waarde

Dat de NBA veel communiceert over de toegevoegde waarde van de accountant vindt Brekelmans logisch. "Er zijn nog altijd ondernemers die niet precies weten wat een accountant doet en bij een accountant denken aan een administratiekantoor. We moeten dus blijven uitleggen welke toegevoegde waarde een mkb-accountant kan hebben. Heel veel ondernemingen halen het eerste jaar niet vanwege een slechte administratie. Zij hebben keuzes gemaakt zonder een accountant daarin te betrekken, terwijl die heel veel toegevoegde waarde had kunnen bieden. Met de hulp van een accountant was het misschien waarschijnlijk nooit zo ver gekomen. Waar voorheen de nadruk vooral lag op de startende ondernemer ligt de focus nu op alle fasen van een onderneming: van de start tot de doorgroei tot de bedrijfsoverdracht."

De campagne 'Daarom een accountant' richt zich naast ondernemers op intermediairs, zoals de Kamer



Judith Lieveze (links) en Bregje Brekelmans

Foto: RoyalPrint

van Koophandel, de Belastingdienst en banken. "Vooral bij banken neemt dat een vlucht. Laatst sprak ik een medewerker van een bank die zei dat zij zonder de blik van een accountant niet ingaan op een financieringsaanvraag. Dat horen we natuurlijk graag", aldus Brekelmans.

Kleinere kantoren

Veel initiatieven van de NBA op campagnegebied richten zich op kleinere kantoren, die ook veelal lid zijn van Novak. Brekelmans: "De campagne 'Daarom een accountant' is er voor de kantoren die de middelen niet hebben om zichzelf te profileren. Die kleinere kantoren vragen ons wel eens om promotiemateriaal, bijvoorbeeld voor een lokaal startersevenement. Dan bieden wij ze onder andere banners, onze brochurelijn of het ZakenZakboekje, een gids gericht op de ondernemer werkzaam in het mkb."

Ook organiseert de NBA de Kleine Kantorendagen bij verschillende hogescholen in het land. Kantoren en potentiële werknemers kunnen daar met elkaar kennismaken. Lieveze: "Grotere kantoren kunnen op eigen kracht een dergelijk evenement organiseren. Om de kleinere kantoren hetzelfde te kunnen bieden, organiseren wij de Kleine Kantorendagen. Zeven hogescholen doen daar inmiddels aan mee."

Social media

In de campagnes spelen social media een steeds grotere rol. "Vroeger was advertising het hart van een

campagne, maar dat is al lang niet meer zo", vertelt Lieveze. "De doelgroepen komen op allerlei verschillende manieren aan informatie. Daar moet je in je campagne rekening mee houden." Op de website Daaromeenaccountant.nl kunnen ondernemers bijvoorbeeld vragen stellen wanneer zij inloggen met hun LinkedIn-profiel, waar accountants vervolgens een antwoord op geven. Dit wordt allemaal gepubliceerd op de website en content wordt zo continu toegevoegd.

Accountancy Files

In 'Accountant Worden' wordt al een aantal jaar gewerkt met 'AccountancyFiles'. "Dat zijn casussen die we inzetten in de klas", vertelt Lieveze. "We hebben er vier ontwikkeld voor studenten en één voor scholieren. We hebben bijvoorbeeld een casus met twee broers die het hotel van hun vader hebben overgenomen. De studenten moeten de rol van accountant spelen en vraagstukken voor hen oplossen. Zo'n casus wordt begeleid door een ambassadeur. We zijn nu bezig met de ontwikkeling van nieuwe AccountancyFiles. In het najaar gaan we die lanceren. Daarin staan soft skills centraal. In tegenstelling tot de andere AccountancyFiles is deze gericht op derde- en vierdejaarsstudenten." "Soft skills worden steeds belangrijker binnen de accountancy", vult Brekelmans aan. "Het traditionele boekhoudkundige werk zal in de toekomst minder worden in de accountancy en adviesvaardigheden zullen steeds belangrijker worden. Daar spelen wij in onze campagnes op in."

Het onderscheid tussen beveiliging en security



De aard van de werkzaamheden van accountantskantoren en de hoeveelheid vertrouwelijke data waarover zij beschikken maakt beveiliging van de professionele ICT-structuur cruciaal. Maar hoe beoordeelt de accountant de veiligheid van zijn ICT? In wiens handen ofwel verantwoordelijkheid ligt dit onmisbare stuk van uw bedrijfsvoering?

HANS BARENDREGT

De huidige trends op ICT-gebied (het werken in de Cloud, het delen van data met stakeholders, klantenportals en online boekhoudpakketten) vergen meer kennis en expertise van uw ICT-partner. De informatie-behoefte is aan verandering onderhevig en ook de manier waarop informatie wordt gedeeld, bewerkt, gebruikt en gedocumenteerd vernieuwt zich voortdurend. Met bijvoorbeeld thuiswerken, het gebruik van tablets en smartphones en onderweg inloggen heeft u te maken met nieuwe vraagstukken en compleet andere beveiligingsproblemen.

Inzicht in risico's

Om uw ICT-infrastructuur optimaal te kunnen beveiligen, is het van belang inzicht te hebben in de risico's die u loopt. Deze gaan verder dan eventueel gevaar van oneigenlijke toegang tot of zelfs gebruik van uw data, of hacking, virussen en malware. Zelfs als uw ICT-omgeving volledig is ingericht en naar wens functioneert is het raadzaam periodiek een professionele scan van uw ICT-infrastructuur uit te laten voeren. Een dergelijke 'security scan' geeft u niet alleen een goed inzicht in de risico's en eventuele 'beveiligingslekken' in uw computernetwerk, zowel van binnenuit als van buitenaf, maar maakt de dialoog met uw cliënten op dit punt ook een stuk eenvoudiger. Wellicht heeft het zelfs marketing-waarde. Een dergelijke scan dient altijd uitgevoerd te worden door een onafhankelijke partij. Op deze manier krijgt u immers een helder en objectief beeld van de technische veiligheid van uw netwerk en de aandachtspunten. Denk daarbij aan gereguleerde toegang tot data en infrastructuur, social engineering, proactieve preventie maar ook data-leakage en gebruikersmonitoring.

De bevindingen van zo'n onderzoek, bijvoorbeeld de security scan, worden u in een uitgebreide rapportage ter beschikking gesteld, veelal met adviezen op maat ter verbetering of aanpassing/aanvulling. Deze technische rapportages spreekt u vervolgens in detail door met uw ICT-specialist. Resultaat: u heeft inzicht in de technische risico's die u op dit moment loopt en u heeft met de bijbehorende rapportage van de onafhankelijke specialist een tool in handen om uw veiligheidsniveau te verbeteren dan wel de gemaakte afspraken met uw ICT-partner onder de loep te nemen. Een mooi begin, zagezegd.

Gevaren van binnenuit en van buitenaf

Maar... de security scan geeft vooral inzicht in de technische veiligheid van uw ICT-infrastructuur. Veiligheid reikt echter veel verder. Denk aan aspecten die invloed hebben op uw bedrijfsnetwerk en documentatie die buiten de reikwijdte van uw ICT liggen. De zwakste schakel is nog steeds degene die tussen het beeldscherm en de bureaustoel zit: de mens. Een technische analyse is in dat opzicht zeer nuttig, echter door zijn focus tevens beperkt. Daarnaast is er onderscheid tussen risico's die u loopt in de zin van waarschijnlijkheid en impact. Een 'risicoanalyse' geeft een bijzonder nuttig inzicht in de procesmatige veiligheid van uw accountantskantoor. Een inschatting wordt gemaakt van (1) de grootte van risico's, (2) de waarschijnlijkheid plus (3) de eventuele impact op uw organisatie. De risicoanalyse

gaat onder andere ook in op relevante omgevingsfactoren en procesmatige vraagstukken. Wat doet u in het geval van diefstal, verlies of overtredingen? Wat is de procedure bij uitval van uw installaties? Hoe waarborgt u de beveiliging van uw data bij ontslag of reorganisatie of in het geval van moedwillig menselijk handelen? U kunt zich voorstellen dat een analyse van deze aspecten een veel breder beeld geeft van de daadwerkelijke veiligheid van uw netwerk. In de juridische sector is de risicoanalyse inmiddels een vast onderdeel van beveiligingscontroles van de ICT-infrastructuur.

De risicoanalyse maakt niet alleen inzichtelijk hoe het gesteld is met de procesmatige beveiliging van uw accountantskantoor, maar geeft ook praktische oplossingen voor de geanalyseerde risico's.

“De zwakste schakel is nog steeds degene die tussen het scherm en de stoel zit: de mens.”

Van ondermaatse beveiliging naar optimale security

Voor zowel de security scan als de risicoanalyse geldt dat een eenmalige analyse weliswaar een heel goed begin is, maar toch slechts een momentopname. Security vereist meer dan een momentopname. Staat veiligheid op uw agenda – en voor welk professioneel accountantskantoor geldt dat niet – dan dienen eisen omtrent terugkerende, onafhankelijke security scans en risicoanalyses opgenomen te worden in de afspraken die u maakt met uw ICT-partner. Nogmaals, in sectoren waar veiligheid een kernthema is, zijn afspraken voor structurele en periodieke scans en analyses aan de orde van de dag. Een professionele ICT-partner zal niet terugdeinzen voor dergelijke afspraken. Neem ze daarom op in uw contract of vraag uw specialist ernaar.

Afspraken

Herkent u de signalen van oppervlakkige beveiliging? Bent u bekend met de gevaren en risico's? Vanzelfsprekend niet! Daarvoor vertrouwt u op uw ICT-specialist. Terecht? Laat het onderzoeken! Stel concrete eisen aan zowel de technische beveiliging als aan de procesmatige en organisatorische beveiliging van uw netwerk. Maak afspraken met uw ICT-specialist over periodieke controles en kies, indien nodig, een ICT-specialist die u hier op professionele wijze in begeleidt. U beveiligt niet alleen uw vertrouwelijke data op professionele wijze. U stelt uw vertrouwen ook niet langer in oppervlakkige, ondermaatse beveiliging die voor geen enkel professioneel accountantskantoor uitkomst biedt. Want u bent niet gebaat bij oppervlakkige beveiliging, uw cliënten zeer zeker niet!

Hans Barendregt is Verkoop & Marketing Directeur bij ICT Concept (zie www.ict-concept.nl).

Cyberrisico's accountancy

Welke data en informatiesystemen zijn nu écht cruciaal voor uw organisatie? Hebt u inzicht in de financiële gevolgen als deze informatiesystemen – of de (klant)informatie die daarin is opgenomen – voor korte of langere tijd niet beschikbaar zijn? En wat als vertrouwelijke informatie in verkeerde handen terecht komt? Kortom: hoe is de betrouwbaarheid, beschikbaarheid en vertrouwelijkheid van uw data en die van uw klanten, medewerkers en leveranciers gewaarborgd?

PERRY STEENVOORDEN

Het aantal informatiebeveiligingsincidenten neemt toe, net als het gebruik en de afhankelijkheid van Informatie- en Communicatie Technologie (ICT). Denk hierbij zowel aan kantoor- en procesautomatisering als aan relatief nieuwe fenomenen, zoals Cloud Computing, Bring Your Own Device (BYOD), 'Big Data Analytics', social media en mobiele applicaties. Aan u de uitdaging de voor- en nadelen hiervan voor uw organisatie in balans te brengen!

Cyberrisico's raken niet alleen de kwaliteit en continuïteit van de eigen organisatie en bedrijfsvoering, ook de adviespraktijk van de accountant als deskundig risico-adviseur wordt hierdoor beïnvloed. Bedrijven krijgen door de digitale transformatie te maken met een kantelend risicoprofiel, en wet- en regelgeving stelt nieuwe eisen aan toezicht en bestuur. Het mag dan ook geen verrassing zijn dat cyberrisico's steeds vaker expliciet worden behandeld in de (financiële) verslaglegging. Grote én kleinere advieskantoren treden daarom regelmatig in de media naar buiten over de veranderende rol van de accountant, en het belang van het onderkennen én adequaat adresseren van cyberrisico's.

Alert

Wat zijn nu precies cyberrisico's? Cyberrisico's omvatten het totaal aan (financiële) nadelen die kunnen

optreden ten gevolge van het gebruik van computernetwerken en -systemen.

Wanneer dient uw organisatie rekening te houden met cyberrisico's? Aan adviseert organisaties vooral alert te zijn wanneer zij:

- persoonlijke en/of medische gegevens verzamelen, bewaren, verwerken en/of opslaan;
- een hoge mate van afhankelijkheid kennen van elektronische processen en/of computernetwerken;
- leveranciers, service providers en/of overige derden in hun bedrijfsvoering betrekken;
- te maken hebben met (wettelijke) bepalingen op het gebied van dataprivacy en/of informatiebeveiliging;
- bezorgd zijn over de (materiële) schade die kan voortvloeien uit cybercriminaliteit, bedrijfsspionage, systeemuitval en dergelijke;
- hun medewerkers onvoldoende hebben opgeleid of voorbereid op cyber-gerelateerde incidenten;
- hebben vastgesteld eventuele (rest)risico's niet zelf te willen of kunnen dragen.

Accountancy

Welke van deze aspecten zijn hierbij kenmerkend voor de accountancy? Denk aan de volgende zaken:

- De Europese en Nederlandse wet- en regelgeving

binnen de

Wat zijn cyberrisico's: oorzaak & gevolg

OORZAKEN

- Incident
- Bewuste poging
- Kwade opzet
- Medewerker (Ontevreden, Onbewust, Onbekwaam)
- Derde partij

KENMERKEN

- Hack of datalek
- Virus, Malware etc.
- Cyber afpersing
- Identiteitsfraude
- Ongeautoriseerde toegang
- Systeemfalen
- Informatievernietiging
- Diefstal
- Smaad & laster
- Privacy schending
- Verlies en misbruik van IP

GEVOLGEN

- Melding datalek
- Systeemverstoringen
- (Forensisch) onderzoek
- Schade digitale gegevens
- Afpersing
- Wettelijke aansprakelijkheid jegens klanten, leveranciers
- Behoeft juridisch advies, PR & Communicatie
- Bedrijfsstilstand
- Incident-response, crisis management

RESULTATEN

- Reconstructie- en notificatiekosten
- Kosten juridische bijstand, claims, crisis management
- (Bestuurlijke) boete's
- Toename Compliance kosten
- Vervangingskosten
- Daling (klant) vertrouwen
- Impact beurskoers
- Merk- en reputatieschade

op het gebied van Informatiebeveiliging (Wet Bescherming Persoonsgegevens, Wet Meldplicht Datalekken) en de sanctie van materieel belang (maximaal € 450.000) bij het niet naleven van de verplichte melding bij datalekken.

- De toets vanuit compliance op de betrouwbaarheid en continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking (Artikel 2:393 BW, HRA).
- Het gebruik van grote hoeveelheden persoonlijke en vertrouwelijke informatie en de verspreiding daarvan.
- Het belang van informatiebeveiliging vanuit een vertrouwensrelatie en een voorbeeldfunctie.

Geen dekking

Hoewel sommige verzekeringen een bepaalde dekking bieden voor cyberrisico's zijn deze daarvoor veelal niet bedoeld. Zo dekt de aansprakelijkheidsverzekering niet de eigen schade en veelal geen zuivere vermogensschade. Bij de brandverzekering zijn data uitgesloten, en schadeoorzaken moeten specifiek brand, lekkage of diefstal zijn. De fraudeverzekering biedt geen dekking voor schade van derden, zoals het verlies van persoonlijke en/of medische gegevens. Bij bestuurdersaansprakelijkheid geldt dat de eigen kosten van de organisatie niet worden meegenomen. Hoewel een cyberincident

kan resulteren in een claim richting bestuurders en commissarissen moet worden bedacht dat in eerste instantie de organisatie zal worden getroffen. Daartegen biedt een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering geen bescherming.

Cyberverzekering

Een standaard verzekering is dus veelal niet toereikend. Een specifieke cyberverzekering biedt aansprakelijkheidsdekking in geval van:

- onrechtmatige openbaarmaking van persoonlijke gegevens of vertrouwelijke zakelijke informatie via een computernetwerk, papieren/elektronische dossiers en/of elektronische apparatuur (bijvoorbeeld laptops, medisch apparatuur voor thuisgebruik etc.);
- uitval en/of falen van de beveiliging van het computernetwerk met als mogelijke gevolgen een aanval van hackers, virussen en denial-of-service-aanvallen;
- schending van (wettelijke) beveiligings- en privacyrichtlijnen (inclusief bijbehorende boetes en sancties).

Protecting your critical assets: How to manage cyber risks?



AON

Een cyberverzekering biedt ook aansprakelijkheidsdekking in geval van:

- bedrijfsstilstand: verlies van inkomsten en extra uitgaven in verband met systeemfalen;
- kosten in verband met het herstellen van data of software als gevolg van een beveiligingsprobleem;
- notificatiekosten van een datalek, inclusief kosten voor kredietbewaking, call center/public relations, juridisch advies en forensisch onderzoek;
- afpersing (bij versleuteling van bedrijfskritische gegevens).

- Voer een review uit van uw huidige kwetsbaarheden in relatie tot uw bestaande verzekeringsdekking. Cyberrisico's zijn momenteel namelijk veelal niet gedekt.

Perry Steenvoorden is account manager bij Aon Risk Solutions.

Vier stappen

Wat kunt u doen om risico's te beheersen? U vindt hieronder vier eenvoudige stappen:

- Bekijk uw training- en opleidingsprogramma inclusief het oefenen van crisissituaties (voor direct betrokkenen). Uw personeel is zich vaak onvoldoende bewust van de risico's en gevolgen, terwijl een relatief groot deel van deze risico's betrekkelijk eenvoudig te voorkomen is.
- Bespreek intern (bijvoorbeeld in uw audit of risk committee) een samenhangende aanpak met uw bestuurder, directie, management en uitvoerend personeel (bijvoorbeeld in de vorm van een workshop). Want goed voorbereide organisaties lijden in de praktijk aanzienlijk minder schade.

Meer weten?

Aon helpt organisaties met het inzichtelijk maken van (cyber)risico's, de mogelijke financiële gevolgen daarvan en het realiseren van een optimale beschermingsconstructie vanuit risicomanagement en -financiering. Een verbeterd bewustzijn van en inzicht in cyberrisico's leidt immers tot minder schade. De risicoadviseurs van Aon helpen u graag verder. Neem voor meer informatie contact op met Perry Steenvoorden (telefoon 020-4305274, e-mail: perry.steenvoorden@aon.nl) of kijk op www.professionalservices.nl.



WEES ERBIJ

UNIT4 Accountancy Najaarstour 2014

Uw klanten vragen steeds meer van u, zoals proactieve service en extra diensten tegen scherpe tarieven. Hoe kunt u hierop inspelen? En uw accountants- en administratiekantoor klaarmaken voor de toekomst? Op de UNIT4 Accountancy Najaarstour ontdekt u hoe u anno 2014 uw business kunt optimaliseren en hoe UNIT4 u kan meenemen in het cloudtijdperk. Hoe kunt u processen stroomlijnen en systemen vereenvoudigen? Kan de cloud daarbij het verschil maken? In presentaties vertellen experts van UNIT4 hier meer over. U ziet tevens een preview van onze nieuwe oplossingen zoals de online Accountancy Suite. Ook kunt u op de Accountancy Najaarstour terecht voor demonstraties en persoonlijk advies.

14 oktober 2014

UNIT4-vestiging in Veenendaal

16 oktober 2014

Van der Valk Hotel Schiphol A4 in Hoofddorp

21 oktober 2014

Van der Valk Hotel in Assen

28 oktober 2014

Van der Valk Hotel in Dordrecht

30 oktober 2014

Van der Valk Hotel in Eindhoven

4 november 2014

Van der Valk Hotel in Middelburg

Meld u aan via www.unit4.nl/najaarstour

**UNIT4. SOFTWARE
VOORUITGEDACHT**

UNIT4
BUSINESS SOFTWARE



Benchmark Klanttevredenheid:

Meten is weten

Hoe tevreden zijn mijn klanten? Waar kan ik mij volgens mijn klanten in verbeteren? Hoe doe ik het ten opzichte van andere accountantskantoren op het gebied van klanttevredenheid? Door mee te doen aan de Benchmark Klanttevredenheid voor Accountantskantoren krijgen accountantskantoren antwoord op deze vragen.

Klantenwerving is een hele klus, maar minstens zo uitdagend is klantenbehoud. Het is voor accountantskantoren dus van belang om te weten wat klanten van hun dienstverlening vinden, zodat zij, indien nodig, passende maatregelen kunnen treffen. Novak heeft, samen met onafhankelijk onderzoeksbureau Totta Research, de Benchmark Klanttevredenheid voor Accountantskantoren ontwikkeld.

Via www.accountants-kto.nl kunnen Novak-leden, maar ook niet aangesloten accountantskantoren, zich aanmelden voor deze benchmark.

Hoe werkt het?

Deelname aan de benchmark werkt heel eenvoudig. Deelnemende kantoren sturen de klantcontactgegevens

naar Totta Research. Die klanten krijgen vervolgens van Totta Research een e-mail met het verzoek om deel te nemen aan het tevredenheidsonderzoek. Door te klikken op de link worden zij naar de website geleid, waar zij de vragen beantwoorden. Afhankelijk van de vragen en situatie van de klant, worden alleen relevante vragen voorgelegd. Hierdoor wordt ruis voorkomen en de respons vergroot. Het overgrote deel van het onderzoek bestaat uit stellingen, maar er is ook ruimte voor open antwoorden, zodat specifieke ervaringen en tips kunnen worden achtergelaten.

Onderzoek

Onderwerpen die in het klanttevredenheidsonderzoek aan bod komen zijn onder andere:

- Relatiebeheer: Hoe tevreden zijn klanten over de mate van contact, de deskundigheid en de bereikbaarheid van de relatiebeheerder?

- Dienstverlening: Wat vinden de klanten van de bereikbaarheid, de snelheid van het uitvoeren van de werkzaamheden en van de dienstverlening van het kantoor? Luisteren medewerkers goed, worden de werkzaamheden binnen de afgesproken termijn uitgevoerd en is de kwaliteit van de dienstverlening hoog?

- Kwaliteit: Ervaren de klanten een goede prijs/kwaliteitverhouding tussen de verleende diensten en de kosten die hiervoor worden berekend?

Hoeveel tijd kost het?

De stap om deel te nemen aan deze landelijke benchmark kost een accountant minimale tijdsinspanning, en levert een hoop op. Van deelnemers wordt slechts verwacht dat zij op tijd een volledig bestand met contactgegevens aanleveren van hun klanten (onder andere naam, e-mailadres en telefoonnummer). Vanaf dat

Totta Research

Totta Research is een onafhankelijk marktonderzoeksbureau met veel ervaring in (markt)onderzoek en benchmarking. Het bureau heeft een groot aantal benchmarks ontwikkeld en uitgevoerd, binnen zowel de publieke als de profitsector. Totta is ISO-gecertificeerd (ISO 20252).

Voor meer informatie: www.totta.nl.

Trends en ontwikkelingen

Vanaf de eerste meting in 2014 zullen drie jaar lang jaarlijks metingen plaatsvinden. Op die manier ontstaat er structuur en consistentie in het meten van klanttevredenheid en krijgt een kantoor tegelijkertijd inzicht in de trends rondom de ontwikkelingen om deze tevredenheid te verhogen. Uiteraard is het mogelijk om tegen meerprijs méér metingen te doen, of zelfs om een continue meting in te richten.

Anonimiteit gewaarborgd

Individuele scores worden anoniem en vertrouwelijk behandeld, en zijn alleen zichtbaar voor de deelnemen-

Kosten en aanmelden

Om de kwaliteit van de Benchmark Klanttevredenheid te kunnen waarborgen, zal deze definitief van start gaan wanneer zich minimaal 25 accountantskantoren hebben aangemeld. De eerste meting vindt plaats in het najaar van 2014. Deelname is voor drie jaar. Wilt u meedoen? Meld u dan zo snel mogelijk aan. Novak-leden profiteren van een korting en betalen slechts €650 per jaar. Ook op de aanvullende opties ontvangen leden een korting.

Meer informatie over de Benchmark Klanttevredenheidsonderzoek voor Accountantskantoren en contactgegevens vindt u op de website: www.accountants-kto.nl. U kunt zich daar ook voor het onderzoek aanmelden.

moment hoeven de deelnemers alleen nog te wachten tot de gegevens op het online benchmarking platform (www.accountants-kto.nl) worden ontsloten.

Wat levert het op?

Nadat het onderzoek is uitgevoerd kunnen de deelnemende kantoren via een persoonlijk online dashboard hun resultaten inzien en kennisnemen van de verbetermogelijkheden. Dat gaat aan de hand van een mastrapport met overzichtelijke visualisaties en grafieken waarin de eigen scores worden afgezet tegen de benchmarkgemiddelden. De resultaten bieden direct inzicht en handvatten voor mogelijke verbeteringen. Naast inzage in uw cijfers, bieden deze aanknopingspunten voor een persoonlijke toelichting door een specialist.

de kantoren zelf. Uitvoerend onderzoeksbureau Totta ziet het niet alleen als haar plicht om de anonimiteit en privacy te waarborgen, maar is tevens gebonden aan het MOA-reglement, ESOMAR-richtlijnen en verplichtingen die volgen uit ISO 20252. Totta zal nooit de (persoons)gegevens of resultaten delen met derden, zonder expliciete toestemming van de betrokkenen. Ook niet met Novak.

NBA Opleidingen

Via www.novak.nl kunnen accountants zich aanmelden voor een opleiding uit het aanbod van Open Inschrijvingen van NBA Opleidingen. Dit richt zich specifiek op mkb-accountants. Waarom inschrijven voor een NBA-opleiding via www.novak.nl? Door u via deze website aan te melden, profiteert u als Novak-lid van 10 procent korting

op de reguliere opleidingsprijs. De kortingsregeling geldt uitsluitend voor het aanbod op Novak.nl. Novak verrekent de korting achteraf door middel van een creditnota. In de onderstaande agenda ziet u een selectie uit het huidige aanbod.

Voor het totaalaanbod zie www.novak.nl.

DATUM	CURSUSTITEL
29 september 2014	Audit van soft controls: wat is de beste manier? Identificatie, onderzoek en rapportage - tweedaagse cursus 'Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Controle) - Amsterdam
30 september 2014	Rapporteren over risico's: de risicoparagraaf en het in control statement 'Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Intern) - Nieuwegein
1 oktober 2014	Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Samenstel) - Amsterdam Huur / verhuur van onroerende zaken De Flex-BV en Externe Verslaggeving - Nieuwegein
2 oktober 2014	Fraude in het MKB Externe verslaggeving: vastgoed - Akersloot De commerciële jaarrekening op fiscale grondslagen - Nieuwegein
6 oktober 2014	Van één bv naar holdingstructuren: Fiscale aspecten van herstructureringen - Zwolle Samenstellen voor de gevorderde assistent Verslaggeving voor verenigingen en stichtingen - Dordrecht
7 oktober 2014	Je iPad als mobiel kantoor - Eindhoven Beoordelen van notariële aktes De bv en haar fiscale dimensie - Dordrecht 'Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Intern) - Zwolle Huwelijksvermogensrecht: de fiscale gevolgen van de beleggingsleer - Nieuwegein De bv en haar juridische en economische dimensie - Dordrecht Actualiteiten pensioenen: versoberingen en risico's
8 oktober 2014	Btw en buitenland - Dordrecht Communicatieve vaardigheden voor accountants - driedaagse cursus - Zwolle Doorbraakdenken: anders kijken, denken en doen Dag van de Flex-bv 'Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Intern) - Nieuwegein 'Zeg wat je ziet': Het communiceren van signalen (Controle) - Nieuwegein De fiscus: uw businesspartner! - Dordrecht



UW KLANT BLIJFT UW KLANT

(ook als wij het fiscaal advies verzorgen)

SCAB Accountants & Adviseurs heeft specialisten voor elk fiscaal advies. Of het nu gaat om bedrijfsoverdracht, herstructurering of estate-planning. Steeds meer accountantskantoren besteden het fiscaal advies voor hun klanten bij ons uit. U binnenkort ook?

Bel (013) 583 66 59 of mail bhendriks@scabadvies.nl



www.scabadvies.nl

Novak-visie op toekomst accountantsberoep

De Tweede Kamer heeft het accountantsberoep gevraagd om te komen met concrete voorstellen ter verbetering van de kwaliteit van de accountantscontrole. Novak heeft naar aanleiding hiervan tien verbeterpunten geformuleerd.

In een op 27 mei jl. aangenomen motie vraagt de Tweede Kamer het accountantsberoep om te komen met concrete voorstellen ter verbetering van de kwaliteit van de accountantscontrole. Daarbij tekent de Kamer aan dat "er zowel in de governance, de aansturing, als in het verdienmodel, verbeteringen aan te brengen zijn in het borgen van kwaliteit en onafhankelijkheid".

Het streven is er op gericht om in september met passende voorstellen te komen. De NBA heeft daartoe een werkgroep van accountants samengesteld. De input voor de voorstellen wordt door de werkgroep verzameld tijdens een aantal debatten en via gesprekken met stakeholders. De werkgroep werkt in opdracht van een stuurgroep. Novak heeft haar visie met de werkgroep gedeeld. Deze is verder uitgewerkt en samengevat in tien verbeterpunten. Leden konden hier tot 12 september 2014 op reageren.

Dit zijn de tien verbeterpunten:

- Scheiding wettelijke én vrijwillige controles ten opzichte van overige assurance-werkzaamheden.
- Zuivere scheiding der machten bij toezicht en toetsing.
- Stel eisen aan de AFM-vergunning en beloon op transparante wijze de geleverde kwaliteit.
- Hervorm het accountancyonderwijs en voorzie daarmee in de behoefte om de kloof tussen onderwijs en praktijk te dichten.
- Toets opnieuw de definitie van organisaties van openbaar belang, rek de wettelijke controlegrenzen op. Stimuleer de inzet van mkb-assurance-maatwerkproducten.
- Heldere en draadkrachtige communicatie door de NBA in de richting van het publiek. Herstel van het draagvlak bij de leden en afscheid nemen van de dominante rol van de big four-kantoren.
- Wettelijke controles vragen een uitgebreidere rapportage in plaats van de huidige controleverklaring.
- Hervorm het huidige systeem van permanente educatie. Kies voor minder verplichte punten maar meer verplichte onderwerpen met toetsing. Geef in combinatie met toetsing meer richting aan de ontwikkeling van de individuele accountant.
- Maak een tijdelijke ontheffing van de geheimhouding onder voorwaarden mogelijk.
- Zorg binnen de NBA voor een goede mix tussen wetenschap en praktijk. Zoek de samenwerking met de hogescholen op en accepteer dat de wetenschappelijke benadering van het mkb (NEMACC) niet werkt.

Novak zal leden via Novak.nl informeren over het vervolg.

BINDEN GROEIEN RENDEREN



Gratis quick-scan

"Met behulp van een checklist toetsen we de website aan een aantal kerncriteria, zoals:

- vindbaarheid (Google),
- toegankelijkheid (teksten),
- gebruikersvriendelijkheid (navigatie),
- uitstraling (grafisch design)
- techniek (responsive/onderhoud).

De uitkomsten presenteren we in een overzichtelijk rapport. Een mooie eerste stap naar een krachtige online profilering!

Meer weten?



070 352 40 02

@ novak@novak.nl

www.novak.nl



creatieve
communicatie

035 542 43 50

@ info@bade.nl

www.bade.nl



U vertoont de hoogstandjes in de samenstelpraktijk met CaseWare

Traditioneel strijden effectiviteit en efficiëntie om de beste prestatie. Wat goed moet, kost tijd. En wat snel moet, kost kwaliteit. Maar deze wetmatigheid is verleden tijd. Ook in de samenstelpraktijk. Vandaag de dag verlangen cliënten beide van u: dat uw uitgevoerde samenstellingsopdrachten voldoen aan alle kwaliteitseisen én dat u de klussen klaart binnen de reguliere speeltijd. Novak Samensteldossier biedt u die eigentijdse vorm van gemengde flexibiliteit. Want met Novak Samensteldossier bepaalt u de speelstijl van uw samenstelaanpak. Risicogericht, naar voorbeeld van Best Practice, of volgens de ingesloten standaarden van kwaliteitshandboeken. U heeft de controle over de kwaliteit door de intelligente checklisten en werkprogramma's. En in elke fase behoudt u het overzicht op het gebruiksvriendelijke Dashboard. Met Novak Samensteldossier bent u flexibel in cliëntspecifieke situaties dankzij het instelbare raamwerk. U kunt ballen makkelijk aannemen en afspelen door online samen te werken met uw cliënten en collega's. En u kunt meteen beginnen aan de gedegen opbouw van uw samenstellingsopdracht door de integratie van Novak Samensteldossier met het elektronisch dossier en de jaarrekening. U kunt direct doelgericht naar voren door de koppeling tussen de jaarrekening en het materialiteitsoverzicht. Nou, wilt u al uw accountantstaken maar één keer raken en op het speelveld van de samenstelpraktijk een hoogwaardige kwaliteit én een hoog tempo? Bel dan snel even met CaseWare Nederland in Apeldoorn. Of check snel www.caseware.nl.



Dga-pensioen in eigen beheer 'nieuwe stijl', vervolg



In vervolg op de brief van ex-staatssecretaris Weekers heeft de nieuwe staatssecretaris Wiebes op 2 juni zijn visie gegeven over de toekomst van pensioen in eigen beheer voor de dga. In een brief van maar liefst zeventien kantjes haalt hij alles uit de kast om maar tot een winstafhankelijke pensioenreserve te kunnen komen.

THEO GOMMER

Wiebes herhaalt allereerst het uitgangspunt dat de huidige systematiek te ingewikkeld is geworden, voor de dga, de Belastingdienst en de (pensioen)adviseurs. Dat laatste durf ik te betwijfelen, maar goed. Ook herhaalt hij de wens dat de dga de ingelegde pensioengelden moet kunnen blij-

ven gebruiken voor de financiering van de eigen onderneming. Hiermee zet hij zichzelf behoorlijk klem. Verder wil hij nog tijd hebben, met name voor het overgangsregime.

Omvang probleem

Het gaat in 2009 al om € 31 miljard aan fiscale voorzieningen. Dat zal dan in 2014 ongeveer zo'n ruim € 50 miljard zijn, met een commerciële waarde van zo'n € 100 miljard. Geen klein bier dus! Circa de helft van de 140.000 BV's met pensioenverplichtingen zit in onderdekking. Dat klopt wel, kan ik vanuit onze adviespraktijk bevestigen. Daarnaast hebben veel dga's hun pensioengelden – in de BV of via een lening vanuit privé – in onroerend goed geïnvesteerd. Los van de waarde daarvan op dit moment, is de liquiditeit natuurlijk erg laag. En dat terwijl ook dga's op steeds grotere schaal pensioen moeten gaan uitkeren en dus liquide middelen nodig hebben. In ieder geval om de loonbelasting te kunnen betalen. De pensioenuitkering sec kan mooi verrekend worden met de rekening-courant.

Premieovereenkomst

Omdat fiscaal commercieel niet kan volgen – dat kost immers € 10 miljard aan extra pensioenverplichtingen – zou de premieovereenkomst, zeker voor de toekomstige opbouw nog een optie zijn. Maar deze omarmt Wiebes niet. Hoe namelijk de oprenting te bepalen nu de gelden de facto als 'aandelenkapitaal' beschouwd moeten worden? En als er gekozen wordt voor een vast percentage ontstaat er toch weer de kans op discrepantie tussen de fiscale voorziening en de aanwezige gelden. De opmerking dat de Hoge Raad zich nog niet heeft uitgelaten over 'beschikbare premiereregelingen in eigen beheer' is lachwekkend. Dat hoeft toch ook niet? Op grond van de wet kan het namelijk gewoon. Ergo, het wordt al gedaan.

Dus toch de oudedagsreserve

Een winstafhankelijke oudedagsreserve gaat het dus waarschijnlijk worden. Dit heeft niets meer te maken met een pensioenvoorziening. Let dus goed op het nabestaandenpensioen alsdan. Ook valt de oudedagsreserve niet onder de Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding. Maar, terecht gesteld, een dga kan natuurlijk altijd nog zijn pensioen gewoon gaan verzekeren. Net als een gewone werknemer! Dat de

oudedagsreserve voor ib-ondernemers al decennia niet werkt en er vele rapporten liggen om deze juist af te schaffen, mag de pret niet deren. Cash rules en de overheid heeft de opbrengsten uit de dividenduitkeringen in 2014 al ingeboekt.

Conclusie en overgangsregime

Wiebes zit dus met een joekel van een probleem. Dit jaar moet er fors dividend worden uitgekeerd, tegen 22 procent heffing, om de begroting dekkend te krijgen. Pensioen in eigen beheer is hierbij voor de meeste dga's een blok aan het been. Hoewel het probleem zit in de opgebouwde rechten en niet in de toekomstige opbouw, zal eigen beheer toch moeten sneuvelen. Ik voorspel dat op Prinsjesdag wordt aangekondigd dat eigen beheer per 2016 vervalt en dat met het oog op alle 'relevante aspecten', dit jaar dividend uitgekeerd mag worden op basis van de fiscale waarde. Vervolgens zal – mits de (ex)partner er mee in stemt – per 2016 eenmalig 'afgestempeld' mogen worden naar de fiscale waarde, die dan omgezet kan worden in een oudedagsreserve. Dit verdient allemaal niet de pensioen-juridische schoonheidsprijs, maar is wel effectief!

Mr. Theo Gommer MPLA is partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice. Tevens is hij directeur van het Wetenschappelijk Bureau van de Akkermans & Partners Groep. Verder is hij partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen (NOPD). Hij schrijft de rubriek pensioenen samen met mr. Peter ter Beest MPLA. Akkermans & Partners is dé exclusieve pensioenpartner van Novak!



UW KLANT BLIJFT UW KLANT

(ook als wij de loonadministratie doen)

SCAB Accountants & Adviseurs is gespecialiseerd in complexe verloningen. Inmiddels passen we ruim 50 cao's toe. En bieden de laatste digitale en online mogelijkheden. Meer dan 100 accountantskantoren besteden hun loonadministratie voor hun klanten al aan ons uit. U binnenkort ook?

Bel (013) 583 38 91 of mail mfokke@scabadvies.nl



www.scabadvies.nl

“Meer
overzicht
in minder
tijd.”

SAMENSTELDOSSIER

- NOVAK-content (uit handboek B of K)
- Verbergen van niet-relevante vragen
- Opdrachtgerelateerde werkprogramma's
- Intelligente dossierspecificaties
- Samenstellen, reviewen, ondertekenen
- Integratie met Infine Jaarrekening



Bekijk de online demo op
www.infine.nl of bel
085 - 7 600 500

SBR

- Taxonomie KvK en banken
- XBRL-elementen standaard gekoppeld
- Integratie met Infine Samensteldossier, Jaarrekening en Activa
- Automatische controle en validatie
- Koppeling met BIV, Digipoort en portals


INFINE
SOFTWARE

SAMENSTELDOSSIER
JAARREKENING
GROOTBOEKANALYSE

SBR
TUSSENTIJD'S RAPPORT
ACTIVAREGISTRATIE

RELATIEBEHEER
DIGITAAL DOSSIER
UREN & FACTURERING

Welke ambitie uw ICT-medew

Het thema van dit Novak accountantsmagazine is 'ambitie'. Kent u de ambitie van uw ICT-medewerker(s)? En hoe verhouden die ambities zich tot de vele ICT-ontwikkelingen? En passen de ambities bij de strategie en de ICT-keuzen van uw organisatie?

ARJAN GELDERBLOM EN TONNY DIRKX

De rol van ICT in uw organisatie verandert continu door nieuwe toepassingen als cloud-diensten, het gebruik van smartphones en tablets, outsourcing en veranderende applicaties. Het tempo van de ontwikkelingen maakt het voor ICT-medewerkers bijna onmogelijk om van alles op de hoogte te zijn en te blijven. We zien dan ook dat ICT-functies in accountantskantoren steeds meer specialismen worden en/of gedeeltelijk verdwijnen. Ook ontstaan er nieuwe (ICT-)functies. In dit artikel gaan we in op een aantal veranderingen en nieuwe functies die ontstaan.

Veranderende rol voor systeem- en applicatiebeheerder

Steeds meer accountantsorganisaties kiezen voor het outsourcen van hun ICT-omgeving. De infrastructuur staat dan buiten de deur. Het beheer van servers, update van systeemsoftware, het maken van back-ups, het regelen van uitwijkvoorzieningen, firewalls en dergelijke wordt dan niet meer intern verzorgd, maar door een hostingpartij. Zelfs het werkplekbeheer, inclusief dat van tablets en smartphones, kan worden overgenomen. De hostingpartij biedt het accountantskantoor feitelijk de optie om op 'hardware-gebied' volledig ontzorgd te worden. De interne functie van systeembeheerder krijgt door deze ontwikkelingen een heel andere invulling of verdwijnt helemaal.

Ook op applicatiegebied zijn er in accountantsorganisaties veel veranderingen. Applicaties worden steeds meer over de klassieke grenzen van de eigen applicatie

heen doorontwikkeld. Een voorbeeld ter illustratie: bij het gebruik van een jaarrapportagepakket gaat het al lang niet meer alleen over het samenstellen van de jaarrekeningen, maar ook over de inrichting van het werkprogramma, het dossier, de koppelingen met onderliggende pakketten, de communicatie met de klant met behulp van bijvoorbeeld een app of een portal, het gebruik van SBR enzovoort. De applicatiebeheerder zou dan eveneens op al deze onderdelen ondersteuning moeten kunnen bieden. Met andere woorden: de applicatiebeheerder wordt naast applicatiebeheerder procesbeheerder, die idealiter niet alleen de interne processen kent en ondersteunt maar ook de processen bij de klant kan betrekken, zoals het optimaal inrichten van de financiële administratie.

Nieuwe mogelijkheden

In onze ogen wordt de rol van procesbeheerder steeds belangrijker; niet alleen door de ICT-ontwikkelingen maar ook door de noodzaak om processen kritisch te bezien. Klanten zijn steeds minder bereid voor inefficiëntie te betalen en verwachten een vaste, duidelijke prijs van de accountant. Uiteraard kan inzet van ICT tot efficiencyverbetering leiden. Echter het inzetten van ICT in een inefficiënt proces leidt nog steeds tot een inefficiënt, niet optimaal proces. Het is dus van belang om de inzet van ICT te combineren met het opzetten van een efficiënt, sneller en beter proces, bijvoorbeeld met behulp van Lean. Lean is een beproefde methode voor procesoptimalisatie, waarbij verspil-

heeft erker?



lingen worden gereduceerd en het streven is om alleen processtappen uit te voeren die toegevoegde waarde bieden voor de klant.

Bespreek eens met uw ICT-medewerkers of zij zich in de richting van procesbeheerder willen ontwikkelen en/of de ambitie hebben om klanten op procesgebied te ondersteunen. Ook uw klanten zijn immers gebaat bij een snel, goed en efficiënt proces.

In het verlengde van procesoptimalisatie ligt een andere mogelijkheid voor ICT'ers, namelijk het doen van data-analyses en datamonitoring. In procesoptimalisatietrajecten zijn data-analyses van belang om vast te stellen wat het probleem is, maar ook om te blijven meten of voorgestelde procesverbeteringen daadwerkelijk tot een verbetering leiden.

Voor klanten bieden data-analyses eveneens toegevoegde waarde. Wat dacht u van een dashboard voor een detailhandel, waarbij gegevens van inkoop, voorraad, verkoop (uit kassasystemen) en prijsbeleid aan elkaar worden gekoppeld en door middel van benchmarkcijfers worden vergeleken met gegevens uit de branche? Zo heeft de detailhandel bijvoorbeeld direct inzicht in de gevolgen van een kortingsactie.

Rol van softwareleveranciers

Ook de softwareleveranciers in de accountancybranche zitten niet stil. Zij ontwikkelen hun applicaties door en maken slimme koppelingen en webservices met andere leveranciers en instanties om zo een proces optimaal ondersteunen. Een recente ontwikkeling op

dit gebied is Alley-Oop (zie www.alley-oop.eu). Alley-Oop is een online platform dat zorgt voor procesoptimalisatie in de accountancy door de integratie van 'best of breed'-systemen. Tal van leveranciers bieden daarnaast eigen dashboards en analysetools aan.

Zorg dat u en uw ICT-medewerkers op de hoogte blijven van deze actuele ontwikkelingen, zodat de processen in uw kantoor en bij uw klant optimaal worden ondersteund.

Samenvattend

De ICT-functie in het accountantskantoor verandert steeds meer van aandacht voor techniek naar proces- en data-analyse. De techniek is en blijft uiteraard van groot belang, maar komt meer buiten het kantoor te liggen. Er ontstaan nieuwe functies en advieskansen bij de klant. Bespreek eens met uw ICT-medewerkers welke rol zij ambiëren en of er ruimte is om deze in uw organisatie in te vullen.

De systeembeheerder die sterk is op infrastructureel gebied en zich daarin verder wil bekwamen, past dan – gezien de outsourcingontwikkelingen – wellicht minder dan de applicatiebeheerder die een Lean-Green-Belt-opleiding wil gaan doen en de ambitie heeft om op dat gebied klantadviseur te worden.

Arjan Gelderblom en Tonny Dirx zijn consultants bij Full•Finance Consultants, t.dirx@fullfinance.nl en a.gelderblom@fullfinance.nl.

Werkkosten- regeling per 2015

Met ingang van 1 januari 2015 wordt de werkkostenregeling voor alle werkgevers definitief ingevoerd en komt het thans geldende keuzeregime te vervallen. Met ingang van die datum wordt tevens het percentage van de vrije ruimte verlaagd van 1,5 naar 1,2 procent. Dat staat in een brief die staatssecretaris Wiebes (Financiën) naar de Tweede Kamer heeft gezonden (nr. DB2014/2721).

FELIX PEPPELENBOSCH

In zijn brief geeft Wiebes aan dat de werkkostenregeling in haar huidige vorm al tot een vermindering van de administratieve lasten leidt doordat voor voorzieningen waarvoor van de vrije ruimte gebruikgemaakt wordt geen vastleggingen meer op werknemersniveau vereist zijn.

Het is volgens Wiebes nu zaak om ook de administratieve lasten, zoals die in de praktijk ervaren worden, zo veel mogelijk weg te nemen. Hij stelt daarom vijf maatregelen voor die daaraan kunnen bijdragen:

1. Beperkte introductie van het noodzakelijkheids criterium;
2. Jaarlijkse afrekensystematiek;
3. Concernregeling;
4. Vrijstelling voor branche-eigen producten;
5. Wegnemen van onderscheid tussen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen.

De verlaging van de vrije ruimte tot 1,2 procent is noodzakelijk om vorenstaande maatregelen budgetneu-

traal in te kunnen voeren, aldus Wiebes. Deze zullen worden meegenomen in het met Prinsjesdag in te dienen wetsvoorstel Belastingplan 2015, zodat ze per 1 januari 2015 kunnen worden ingevoerd.

Toelichting

De maatregelen kunnen als volgt worden toegelicht:

1. Beperkte introductie van het noodzakelijkheids criterium

Het noodzakelijkheids criterium is een open norm die ervan uitgaat dat hetgeen een werkgever in het kader van zijn bedrijfsvoering aan voorzieningen noodzakelijk acht, aan de werknemer kan worden verstrekt zonder fiscaal rekening te hoeven houden met het privévoordeel van de werknemer. Wiebes stelt voor om het noodzakelijkheids criterium voorlopig alleen te introduceren voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Op deze manier kan binnen een overzichtelijk terrein in de prak-

tijk en in de uitvoering ervaring worden opgedaan met dit nieuwe criterium.

2. Jaarlijkse afrekensystematiek

De huidige afrekensystematiek kan worden vereenvoudigd door te bepalen dat de inhoudingsplichtige voortaan nog maar één keer per jaar hoeft vast te stellen wat zijn verschuldigde belasting in het kader van de werkkostenregeling is. Hierdoor zal het niet meer nodig zijn om per aangiftetijdvak te toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden. De inhoudingsplichtige kan als het kalenderjaar is afgelopen met betrekking tot alle vergoedingen en verstrekkingen uit dat kalenderjaar in één keer toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden en de eventueel verschuldigde belasting in het eerste aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen.

3. Concernregeling

Binnen concernverhoudingen hoeft niet langer een splitsing te worden gemaakt tussen vergoedingen en verstrekkingen die deels ten behoeve van werknemers van het ene concernonderdeel komen en deels ten behoeve van een ander. Aan de concerntoepassing wordt als voorwaarde verbonden dat er sprake is van vrijwel volledig eigendom (95 procent-eis) van de moedermaatschappij in de (klein)dochtermaatschappij(en).

4. Vrijstelling voor branche-eigen-producten

Door de bestaande regeling voor personeelskorting in de vorm van een gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling te continueren komt Wiebes tegemoet aan werkgevers met relatief veel deeltijders en daardoor een relatief lage loonsom, zoals dat in de detailhandel veel voorkomt. Door deze lage loonsom hebben zij een relatief kleine vrije ruimte, terwijl de kosten van vergoedingen en verstrekkingen niet automatisch lager zijn.

5. Wegnemen van het onderscheid tussen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen

Uitgangspunt in de systematiek van de werkkostenregeling is om alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers onder te brengen in de vrije ruimte. Er is ook onderscheid ontstaan tussen voorzieningen die ter beschikking worden gesteld om op de werkplek te gebruiken en voorzieningen die op een andere manier worden verstrekt of vergoed. De vereenvoudigingsge-

dachte achter de werkkostenregeling brengt mee dat, ongeacht of sprake is van een terbeschikkingstelling, vergoeding of verstrekking, geen vastleggingen op werknemersniveau in de loonadministratie meer vereist zijn.

Het blijkt echter dat sommige werkgevers dergelijke voorzieningen soms liever vergoeden dan ter beschikking stellen. De bijkomende administratieve lasten van vergoedingen nemen zij voor lief.

Om aan deze werkgevers tegemoet te komen en om de begrijpelijkheid te verbeteren zal in de werkkostenregeling een nieuwe gerichte vrijstelling worden ingevoerd ten aanzien van een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Daarmee keren (helaas) ook de administratieve vereisten weer terug.

Btw

Tot slot wil ik nog ingaan op het punt van de vastleggingen inclusief btw, zoals dat in het loondomein als uitgangspunt geldt. Vergoedingen zijn naar hun aard altijd inclusief btw. Voor een werknemer speelt aftrek immers geen rol. Ook de waarde van loon in natura is naar haar aard inclusief btw. Vastleggingen in de financiële administratie van werkgevers in de profitsector geschieden echter exclusief btw.

Aan Wiebes is verzocht om een wettelijke maatregel te treffen om de doorboeking naar de vrije ruimte dan ook exclusief btw te laten plaatsvinden. Dit leidt tot minder administratieve lasten voor deze werkgevers. Dit verzoek komt volgens Wiebes sympathiek over, maar heeft in de uitwerking als nadeel dat de vrije ruimte dan gecorrigeerd moet worden met de btw-druk. Dat zou dan weer onredelijk uitpakken voor de non-profit-sector.

Het probleem van het doorboeken exclusief btw kan evenwel in de praktijk worden opgelost, zonder dat een wetswijziging nodig is. Bij het berekenen van het bedrag dat in de vrije ruimte moet worden ingeboekt, kan de werkgever met de inspecteur afspreken dat hij de gemiddelde btw-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte in aanmerking neemt.

Felix Peppelenbosch is mede-eigenaar van FiscaNet. FiscaNet verzorgt dagelijks fiscale nieuwsvoorziening.

VAN KLASSIEKE ACCOUNTANT NAAR STRATEGISCH ADVISEUR

Hoor er alles over op de UNIT4 Accountancy Najaarstour

Veenendaal, Hoofddorp, Assen, Dordrecht, Eindhoven en Middelburg

Meer informatie én aanmelden:

www.unit4.nl/najaarstour

UNIT4
BUSINESS SOFTWARE



Ludi Bavius AA,
NAHV Accountants, Alphen aan den Rijn,
Novak-lid sinds 1999

Richard den Hertog,
Den Hertog Boomkwekerij,
Benthuizen

GROEIEN DOE JE SAMEN

Als mkb-accountant staat u dichtbij uw klanten. U begrijpt waar ondernemers mee zitten en voorziet hen van advies op maat. Samen werkt u aan een optimaal resultaat. Dat doen wij bij Novak ook. Met u. Wij denken graag met u mee, ondersteunen u in uw werk en behartigen uw belangen.

Sluit u nu aan bij Novak. Kijk op www.novak.nl.

Word ook lid
van Novak.
Kijk op Novak.nl.

Nederlandse organisatie
van accountants en
accountantskantoren

Novak. Voor de mkb-accountant.



novak